

**ANALISIS KONTRAK KERJA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN  
KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi pada Miniplan Fajar Desa Jati Wangi Kec. Tanjung Bintang)**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas Dan Memenuhi Syarat – syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh :

**Indi Dwi Astuti**

NPM : 1451010055

Program Studi : Ekonomi Syari'ah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H / 2020 M**

**ANALISIS KONTRAK KERJA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN  
KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi pada Miniplan Fijar Desa Jati Wangi Kec. Tanjung Bintang)**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas Dan Memenuhi Syarat – syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam



Pembimbing I : Drs. Nasruddin, M. Ag

Pembimbing II : Syamsul Hilal, SAg., M.Ag

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**1441 H / 2020 M**

## ABSTRAK

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat rawan terjadi gesekan permasalahan antara para pihak yaitu pengusaha dan pekerja karena disini hubungan para pekerja bersifat sub ordinatif. Kontrak merupakan salah satu hal yang masih menjadi permasalahan bagi para pekerja. Lemahnya posisi pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja membuat banyak pekerja yang tidak mendapatkan haknya sebagaimana mestinya yang telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Upah adalah salah satu persoalan penting bagi buruh/pekerja yang sangat mempengaruhi taraf dan hidup buruh/pekerja dan keluarganya dan berdampak pada perekonomian industri dan kegiatan usaha lain. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Kontrak Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan?, Bagaimana Kontrak Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Islam?, Bagaimana upaya Miniplan Fajar dalam memenuhi UMP terhadap Karyawan?. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field research*). Sifat penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada Miniplan Fajar yang berjumlah 40 Orang. Prosedur pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem kontrak kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan merupakan sebuah upaya yang digunakan suatu perusahaan untuk memberikan apresiasi atas kinerja karyawannya. Tinjauan Ekonomi Islam yaitu sistem pengupahan yang berupa kontrak kerja seperti yang dilakukan Miniplan Fajar yang terdiri dari kontrak kerja secara tertulis dan tidak tertulis. Kontrak kerja tertulis diberikan pada karyawan di bagian kantor sedangkan kontrak kerja yang tidak tertulis diberikan kepada karyawan selain bagian kantor dengan adanya kesepakatan bersama agar tidak merugikan kedua belah pihak. Sistem pengupahan yang digunakan Miniplan Fajar adalah sistem jangka waktu yang terdiri dari upah harian, mingguan, dan bulanan. Upah yang diberikan Miniplan Fajar belum keseluruhan sesuai dengan UMR Provinsi Lampung tetapi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan Miniplan Fajar memberikan bonus tambahan bagi karyawan yang masuk penuh 1 bulan

***Kata Kunci : Kontrak Kerja, Kesejahteraan Karyawan***



KNPM 08281988032002



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame-Bandar Lampung 35131 Tlp. 0721-703260

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **ANALISIS KONTRAK KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN  
MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada  
Miniplan Fajar Desa Jati Wangi Kec. Tanjung Bintang)**

Nama : **Indi Dwi Astuti**

NPM : **1451010055**

Jurusan : **Ekonomi Syari'ah**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

**DISETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Dr. Nasruddin, M. Ag**

**NIP. 19580924199031003**

**Pembimbing II**

**Syamsul Hilal, SAg. M.Ag**

**NIP. 1969029272001121001**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah**

**Madnasir, S.E., M.Si**

**NIP. 19750424 200212 1 001**



KEMENTERIAN AGA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame-Bandar Lampung 35131 Tlp.0721-7034

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“ANALISIS KONTRAK KERJA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”** (Studi pada Miniplan Fajar Desa Jati Wangi Kec. Tanjung Bintang), disusun oleh Nama : **Indi Dwi Astuti NPM.1451010050**, Program Studi Ekonomi Syari'ah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal :

**TIM MUNAQOSYAH**

**Ketua Sidang**

: **Budimansyah, M.Kom.I**

**Sekretaris**

: **Dania Hellin Amrina, S.E, M.Sc**

**Penguji I**

: **A. Zuliansyah, S.Si, M.M**

**Penguji II**

: **Syamsul Hilal, S.Ag., M.Ag.**

**Mengetahui,**

**Dekan**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Dr. Ruslan Abdul Ghopur, M.S.I**

**NIP. 19800801 200312 1 001**



## MOTTO

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”<sup>1</sup> (Qs. Al-Jumuah : 10)



---

<sup>1</sup>Kementerian Agama RI, *At-Thayyib Al-Qur'an Transliterasi Per Kata dan Terjemahan Per Kata* (Jawa Barat : Cipta Bagus Segara, 2011), h.548.

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, serta kelancaran untukku dalam mengerjakan skripsi ini. Sebuah karya kecil yang kupersembahkan untuk :

1. Orang Tua
2. Teman Seperjuangan
3. Alamamater Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung



## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama lengkap Indi Dwi Astuti, dilahirkan di Jatibaru pada tanggal 06 juli 1996 Penulis merupakan anak ke 2 dari 2 bersaudara yang merupakan putri dari pasangan Bapak Misiran dan Ibu Sunarti Gadis yang akrab dipanggil Indi ini berasal dari Tanjung Bintang ia menempuh pendidikan di

1. SD NEGRI 1 JATI BARU
2. SMP NEGRI 1 TANJUNG BINTANG
3. SMA SMA NEGRI 1 TANJUNG BINTANG
4. Kemudian ia pada tahun yang sama melanjutkan pendidikannya dengan mengambil jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah kemudian pada tahun 2015 berubah menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam hingga sekarang di UIN Raden Intan Lampung.

Selama sekolah sejak SMP hingga SMA aktif berorganisasi ( Rohis ) dan hobbinya berorganisasi diteruskan ketika kuliah. Organisasi yang pernah di ikuti yaitu UKM-F RISEF (Raden Intan Sharia Economic Forum) yang merupakan UKM khusus yang membahas tentang Ekonomi Islam.



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Segala puji bagi Allah SWT, rabb semesta alam. Dialah dzat yang menggenggam setia nyawa setiap makhluk-Nya. Tanpa-Nya semesta alam beserta isinya ini akan binasa. Karena Dialah yang meletakkan segala sesuatu sesuai dengan proporsi dan fungsinya.

Shalawat salam selalu tercurah limpahkan kepada pemimpin umat, Nabiyullah Muhammad SAW. Beliau sukses mengubah masyarakat jahiliyah menjadi sosok yang cerdas secara spiritual, dari masyarakat yang berperangai kasar menjadi masyarakat yang santun, dan dari masyarakat yang tidak dikenal oleh peradaban menjadi umat yang memimpin peradaban. Semoga kita mendapat syafaatnya di Yaumul Kiyamah kelak, Amin.

Alhamdulillah, masa kuliah Strata satu dengan jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah dilalui dengan baik dan kini telah tiba pada tahap penyelesaian tugas akhir guna sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Pada penyusunan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama penulis menempuh masa studi. Secara khusus saya ucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menuntut ilmu guna mendapat Ridho dan Karunia-Nya.
2. Kedua orang tua yang selalu memberi semangat dan motivasi selama penulis menempuh studi di bangku kuliah.
3. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap masalah-masalah akademik mahasiswa.
4. Bapak Madnasir, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang membimbing kami selama masa studi hingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan studi S1 di Jurusan Ekonomi Islam dengan baik dan lancar.
5. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada kami, semoga menjadi ilmu yang bermanfaat.

Semoga segala amal perbuatan baik kita dibalas oleh Allah SWT, dan apa yang ditulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang lain dan dapat memberikan kontribusi kepada pihak yang terkait. Selanjutnya penulis mengucapkan mohon maaf atas segala khilaf baik perkataan maupun perbuatan baik yang disengaja maupun tidak dan kepada Allah SWT kami mohon ampunan.



Demikian pengantar dari kami, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun penulis harapkan demi perbaikan dan kemajuan bersama. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

***Wassalamu'alaikum Wr.Wb***

Bandar Lampung, 16 Febuari 2020

Penulis



**Indi Dwi Astuti**

**NPM. 1451010055**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	4
C. Latar Belakang Masalah.....	5
D. Fokus Penelitian .....	9
E. Rumusan Masalah .....	10
F. Tujuan Penelitian .....	10
G. Signifikan Penelitian .....	11
H. Metode Penelitian.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori .....	19
1. Pengertian tentang perjanjian kerja .....	19
2. Syarat sahnya perjanjian .....	22
3. Unsur perjanjian kerja .....	26



4. Bentuk perjanjian kerja .....	27
5. Syarat pembuatan perjanjian kerja .....	28
6. Kontrak kerja dalam Ekonomi Islam .....	30
7. Kesejahteraan secara umum .....	35
8. Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam .....	42
9. Mudharabah .....	47
10. Musyarakah .....	48
B. Tinjauan Pustaka .....	49

### **BAB III PENYAJIAN DATA LAPANGAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	54
1. Gambaran Umum Desa Jatiwangi .....	54
2. Visi dan Misi Desa Jatiwangi .....	57
3. Jumlah Penduduk Desa Jatiwangi .....	58
4. Kondisi Lembaga Pendidikan Desa Jatiwangi .....	58
5. Luas Lahan Pertanian Desa Jatiwangi .....	59
6. Mata Pencaharian Desa Jatiwangi .....	60
7. Deskripsi Data Penelitian .....	61
B. Hasil Jawaban Angket .....	66
1. Kontrak Kerja .....	66
2. Kesejahteraan Karyawan .....	69

### **BAB IV ANALISIS DATA**

A. Konsual kontrak kerja dalam hukum positif .....	74
B. Upaya CV. Miniplan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kontrak kerja dan non kontrak kerja .....	75
C. Kontrak Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Islam .....	84
D. Upaya Miniplan Fajar dalam Memenuhi UMP Terhadap Karyawan .....	79

### **BAB V PENUTUP**

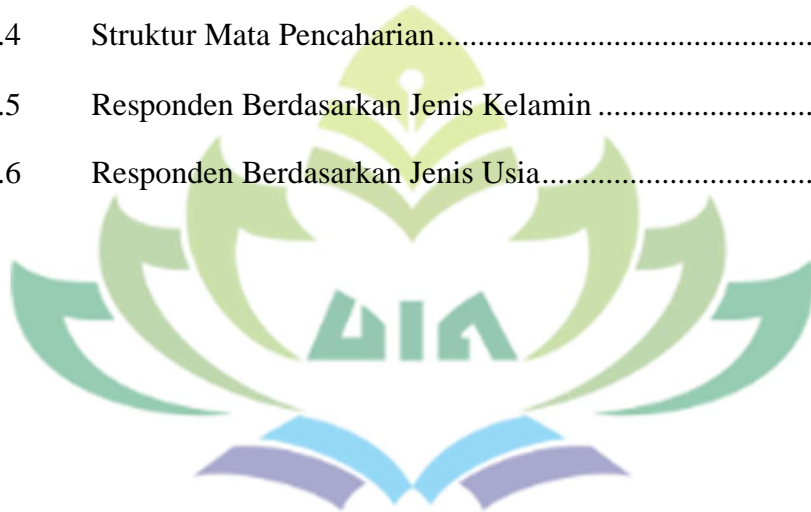
A. Kesimpulan .....	90
B. Rekomendasi.....	91

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1      Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 3.2      Data Penduduk Berdasarkan Agama.....	59
Tabel 3.3      Lahan Pertanian.....	59
Tabel 3.4      Struktur Mata Pencarian.....	60
Tabel 3.5      Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 3.6      Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	64





## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 3.1	Struktur Organisasi Miniplan Fajar ..... 60
Gambar 3.2	Pendidikan Responden ..... 61



## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. SK Pembimbing
2. Kartu Konsultasi bimbingan Skripsi





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Untuk menjaga agar tidak terjadi kesalah pahaman, maka perlu diperjelas beberapa istilah yang terkait dengan judul skripsi ini. Seperti tertera di halaman muka, skripsi ini berjudul: **Analisis Kontrak Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam** (Studi pada Miniplan Fijar Desa Jati Wangi Kec. Tanjung Bintang) sebagai berikut:

#### 1. Analisis

Analisis yaitu uraian atau penyelidikan mengenai suatu peristiwa (pembuatan karangan dan lain-lain) untuk mendapatkan fakta yang tepat, asal usul sebab musabab yang sebenarnya. Atau penguraian pokok persoalan atas bagian bagian itu untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan.<sup>1</sup>

#### 2. Kontrak kerja

Kontrak adalah persetujuan yang bersanksi hukum antara dua pihak atau lebih untuk melakukan kegiatan. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan,

---

<sup>1</sup> Ratmini dan Septi Antik Winarsih, *Manajemen Pelayanan* (Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2000), h.2.

baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.<sup>2</sup>

### 3. Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah sebuah tata kehidupan dan penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang diikuti dengan rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman diri, rumah tangga serta masyarakat lahir dan batin yang memungkinkan setiap warga negara dapat melakukan usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri sendiri, rumah tangga, serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi (seluruh kebutuhan jasmani dan rohani dari rumah tangga tersebut dapat dipenuhi sesuai dengan tingkat hidup).<sup>3</sup>

### 4. Karyawan

Adalah sumber daya manusia yang bekerja pada satu perusahaan atau biasa dikatakan dengan orang pembantu produksi disebuah perusahaan. Karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>4</sup>

### 5. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari usaha manusia untuk mengalokasikan dan mengelola sumber daya untuk mencapai falah

---

<sup>2</sup> Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja (Outsourcing)* (Jakarta : Visimedia, 2009), h.1

<sup>3</sup> Edi Suharto, *Membangun Masyarakat dan Memberdayakan Rakyat* (Bandung : Refika Aditama, 2016), h.2

<sup>4</sup> Pengertian Karyawan pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (2)

berdasarkan pada prinsip-prinsip dan Sunnah. Menurut Umar Chapra, mengartikan Ekonomi Islam adalah suatu cabang pengetahuan yang membantu merealisasikan kesejahteraan manusia melalui suatu alokasi dan distribusi sumber daya alam yang langka yang sesuai dengan Maqashid, tanpa mengekang kebebasan individu untuk menciptakan keseimbangan yang berkesinambungan, membentuk solidaritas keluarga, sosial dan jaringan moral masyarakat.<sup>5</sup>

Dari penegasan judul yang telah diuraikan di atas, maka dapat diartikan bahwa yang dimaksud dalam judul proposal ini adalah penyelidikan variabel kontrak kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan yang dilihat dari sudut pandang Ekonomi Islam studi pada Miniplan Fajar yang berlokasi di Desa Jati Wangi Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan.

## **B. Alasan Memilih Judul**

### **1. Secara Objektif**

- a. Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat rawan terjadi gesekan permasalahan antara para pihak yaitu pengusaha dan pekerja karena disini hubungan para pekerja bersifat sub ordinatif.
- b. Kontrak merupakan salah satu hal yang masih menjadi permasalahan bagi para pekerja. lemahnya posisi pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja membuat banyak pekerja yang tidak mendapatkan

---

<sup>5</sup> Sumar'in, *Ekonomi Islam Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Perspektif Islam* (Yogyakarta 2013), h. 11



haknya sebagaimana mestinya yang telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

- c. Upah adalah salah satu persoalan penting bagi buruh/pekerja yang sangat mempengaruhi taraf dan hidup buruh/pekerja dan keluarganya dan berdampak pada perekonomian industri dan kegiatan usaha lain.
- d. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya.

## **2. Secara Subjektif**

Permasalahan dalam skripsi ini merupakan salah satu bidang dan spesialisasi keilmuan penulis yang penulis pelajari di Jurusan Ekonomi Islam, maka dari itu penulis yakin bahwa penelitian ini dapat diselesaikan. Dengan didukungnya ketersediaan data dan informasi primer maupun skunder dalam menunjang penelitian ini, dan memiliki kemudahan akses letak objek penelitian yang mudah dijangkau oleh penulis.

## **C. Latar Belakang Masalah**

Islam agama universal yang mengatur segala hal dan permasalahan. Tidak ada satu dari aspek kehidupan di dunia ini yang lepas dari kontrol dan aturan yang telah digariskan oleh Allah SWT dalam syariat Islam. Menurut pandangan Islam, menganggur bukanlah sesuatu yang dianjurkan dan masyarakat diharuskan bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pokok masyarakat, harus ada sinergi peran antara individu, masyarakat maupun negara. Menurut Islam negara harus

menetapkan suatu kebijakan strategi politik dan mekanismeyang harus dilaksanakan sebagai jaminan agar pemenuhan tersebut berjalan dengan baik.

Di antara mewajibkan warganya untuk bekerja sebagaimana diwajibkan oleh Allah SWT.Menyediakan berbagai fasilitas dan lapangan kerja agar setiap orang yang mampu bekerja dan dapat memperoleh pekerjaan.Sebab hal tersebut menjadi tanggungjawab Negara. Untuk menjamin terlaksananya strategi pemenuhan kebutuhan pokok, Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Jumuah : 62 : 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ  
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٦٢﴾

Artinya : *“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”*

Ayat di atas memberikan penjelasan bahwa pada mulanya pemenuhan kebutuhan pokok dan upaya meningkatkan kesejahteraan hidup manusia adalah tugas individu itu sendiri yakni dengan bekerja. Para ulama pun menyatakan bahwa wajib bagi negara memberikan sarana-sarana pekerjaan kepada para pencari kerja. Menciptakan lapangan kerja adalah kewajiban negara dan merupakan bagian tanggungjawabnya terhadap pemeliharaan dan pengaturan urusan rakyat sebagaimana telah diterapkan oleh Rasul dan para sahabat.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2015), h.193

Perkembangan dunia usaha saat ini sangat pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia yang baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, sehingga upaya dalam pengembangan SDI merupakan suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas yang ada.<sup>7</sup>

Bekerja merupakan salah satu unsur produksi yang penting karena mencakup segala kemampuan dan kesungguhan yang dikerahkan manusia baik jasmani maupun akal pikiran.<sup>8</sup> Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah SWT akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah SWT Qs. An-Nahl : 16 : 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : *“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”*<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Tenagakerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Wijaa, Universitasmuhammadiyah Surakarta*, (Surakarta, 2009), h.1

<sup>8</sup> Yusuf Qardhwi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, (Cet. Iv, Robbani Press, Jakarta, 2004), h. 147

<sup>9</sup> Departemen Agama, RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung, Diponogoro, 2010), h. 97

Islam telah memperingatkan agar umatnya jangan sampai ada yang menganggur dan terpelehet kejurang kemiskinan, karena ditakutkan dengan kemiskinan tersebut seseorang akan berbuat apa saja termasuk yang merugikan orang lain demi terpenuhinya kebutuhan pribadinya, ada sebuah hadist yang mengatakan “kemiskinan akan mendekatkan kepada kekufuran. Namun kenyataannya, tingkat pengangguran di negara-negara yang mayoritas berpenduduk muslim relatif tinggi. Miniplan Fijar adalah usaha yang bergerak pada pengelolaan hasil laut khususnya kepiting dan rajungan. Miniplan ini mempunyai produktivitas tinggi dalam mengelola hasil laut, hal ini sangat dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja yang tinggi juga dari para karyawannya. Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di Miniplan Fijar adalah gaji/penghasilan bonus, insentif, layanan kesehatan, dan lembur. Sehingga faktor-faktor tersebut tidak bisa digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan tidak tetap.

Masa kerja dalam perusahaan ditetapkan karna adanya hubungan kerja antara para pekerja dengan perusahaan yang terikat. Oleh karna itu, perhitungan masa kerja pada suatu perusahaan dapat dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau sejak pekerja pertama kali mulai bekerja di perusahaan tertentu dengan berdasarkan pada perjanjian kerja. Sebagai sumber daya insani, perusahaan memiliki cara khusus dalam penanganan masalahnya dengan baik dan benar agar dapat mempertahankan ketenaga kerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki pekerja sudah semestinya memperdulikan masalah kompensasi para pekerja



baik secara financial maupun non finansial. Hal ini juga didasari adanya masa kerja dan perputaran kerja pada perusahaan dan peningkatan produktivitas kinerja.

Miniplan Fijar menggunakan sistem kontrak kerja bagi karyawan yang tidak tetap/buruh, minimal tiga bulan. Tetapi dalam kegiatan usaha yang dilakukan di Miniplan Fijar ini juga terkadang kekurangan bahan baku (kepiting dan rajungan), sehingga buruh di perusahaan ini bisa saja bekerja seminggu hanya tiga-lima hari tergantung dari bahan baku yang tersedia. Para karyawan juga merasa kompensasi dalam bentuk gaji pokok yang mereka dapat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan<sup>10</sup>, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang merasa tidak puas terhadap perusahaan atas keterlambatan masalah pemberian gaji yang tidak sesuai dengan tanggal yang di jadwalkan. Para keryawan menganggap bahwa perusahaan tidak menghargai atas kerja yang mereka lakukan untuk perusahaan. Namaun, walaupun begitu jumlah tenaga kerja di Miniplan Fijar ini sangatlah banyak, 80% wanita dan 20% pria, dengan rata-rata pendidikan lulusan SMP dan SMA. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi

---

<sup>10</sup> Maryono, Wawancara dengan Penulis, Di Miniplan Fijar Desa Jati Agung, kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Desember 2018

atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti kontrak kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dilihat dari sudut pandang Ekonomi Islam studi pada Miniplan Fajar yang berlokasi di Desa Jati Wangi Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan, adapun judul skripsi ini adalah : **“Analisis Kontrak Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Miniplan Fajar Desa Jati Wangi Kec. Tanjung Bintang)”**

#### **D. Fokus Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus adalah bagaimana upaya Miniplan Fajar dalam mensejahterakan karyawan, terutama dalam hal kontak kerja yang diterapkan. Dengan adanya kontrak kerja yang sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam akan menghasilkan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pemilik perusahaan, sehingga keduanya saling menguntungkan.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kausul Kontrak Kerja dalam Hukum Positif ?
2. Bagaimana upaya CV. Miniplan Fajar dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui Kontrak Kerja dan non kontrak kerja?

3. Bagaimana Kontrak Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Islam Pada Miniplan Fijar ?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakan penelitian ini antara lain :

- a. Untuk Mengetahui Bagaimana Kausul Kontrak Kerja dalam Hukum Positif.
- b. Untuk mengetahui upaya CV. Miniplan Fijar dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui Kontrak Kerja dan non kontrak kerja
- c. Untuk mengetahui Kontrak Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Islam Pada Miniplan Fijar.

#### **G. Signifikansi Penelitian**

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara Teoritis  
Peneliti berharap dapat memberikan informasi bacaan dan pengetahuan secara akademis mengenai hubungan kontrak kerja terhadap kesejahteraan karyawan studi pada Miniplan Fijar serta memberikan informasi lebih lanjut untuk mengenai permasalahan ini yang dikaji dalam sudut pandang Ekonomi Islam.

- b. Secara Praktis

Bagi penulis penelitian yang dilakukan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang konsep kesejahteraan karyawan yang terdapat pada Miniplan Fijar. Penelitian ini dapat memberikan pemikiran dan informasi bagi penulis lain yang ingin mengetahui bagaimana konsep

kontrak kerja terhadap kesejahteraan karyawan.

## H. Metode Penelitian

Metode ialah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Sedangkan metodologi ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan suatu metode. Jadi metodologi penelitian ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian.<sup>11</sup> Maka metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian

#### a. Pendekatan dan Prosedur Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian dengan karakteristik dengan masalah yang berkaitan dengan latarbelakang dan kondisi saat ini dari subjek yang teliti secara interinsiknya dengan lingkungan.<sup>12</sup> Mengingat penelitian ini turun kelapangan maka dalam mengumpulkan data-data mengambil dari lokasi penelitian yang berkenan dengan permasalahan tersebut, yaitu Desa Jati Wangi Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan.

#### b. Desain Penelitian

Sifat penelitian yang akan diambil oleh peneliti adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Metode ini disebut juga sebagai

---

<sup>11</sup> Husnaini Usman Dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008 ), h. 41

<sup>12</sup> Etta Mamang Sangadji Dan Sopiah, *Metode Penelitian Praktik Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: CV. Andi, Offset, 2010), h 21



metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang pola) dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berjenan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.

Metode kualitatif dinamakan metode baru, karena popularitasnya belum lama, metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk objek alamiah dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>13</sup> Bentuk penelitian ini yang akan digunakan peneliti karena untuk mengetahui bagaimana manajemen pengelolaan hasil laut khususnya udang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

## **2. Partisipan dan Tempat Penelitian**

### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah

---

<sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, k Kualitatif dan R & D*, (Bandung Alfabeta, 2014), h. 9

yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.<sup>14</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada Minipilan Fajar yang berjumlah 40 Orang, yang dimana terdiri dari karyawan tetap berjumlah 5 orang dan karyawan tidak tetap berjumlah 35 orang.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.<sup>15</sup> Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila populasinya relatif kecil.<sup>16</sup>

Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu berjumlah 40 orang, yang terdiri dari 5 orang karyawan tetap dan 35 orang karyawan tidak tetap.

### **3. Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam perusahaan menghimpun data di alokasi penelitian, penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

---

<sup>14</sup> Sugiono, *Metode Penelitian.....*, h. 81

<sup>15</sup> Suharsimi, *Prosedur Penelitian.....*, h 134

<sup>16</sup> *Ibid.*, h.135

### a. Observasi

Merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.<sup>17</sup> Dengan adanya metode ini maka akan mendapatkan data secara riil berdasarkan hasil pengamatan lapangan yang telah dilakukan. Dalam observasi penelitian ini melakukan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti yaitu Miniplan Fajar Desa Jati Wangi Kecamatan Tanjung Bintang.

### b. Wawancara

Merupakan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>18</sup> Dimana penulis memberikan pertanyaan langsung kepada karyawan Miniplan Fajar.

### c. Angket (Kuesioner)

Kuesioner (*angket*) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara yang memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>19</sup> Responden adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang dimuat dalam angket. Angket bersifat kooperatif dalam arti responden diharapkan bekerja sama dalam menyisihkan waktu dan menjawab pertanyaan –

---

<sup>17</sup> Cholid Nugroho dan Acmadi, *Metode Penelitian.....*, h.70

<sup>18</sup> *Ibid*, h.83

<sup>19</sup> *Ibid*., h.142

pertanyaan peneliti secara tertulis sesuai dengan petunjuk – petunjuk yang diberikan.

#### **4. Prosedur Analisis Data**

##### **a. Reduksi Data**

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.<sup>20</sup>

Data yang diperoleh merupakan data terkait dengan manajemen pengelolaan utang di Miniplan Fijar dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, kemudian disederhanakan dan disajikan dengan memilih data yang relevan, kemudian menitik beratkan pada data yang paling relevan, selanjutnya mengarah pada pemecahan masalah dan memilih data yang dapat menjawab permasalahan penelitian.

##### **b. Penyajian Data**

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bias dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan

---

<sup>20</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian .....*, h. 247



sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang akan terjadi.<sup>21</sup>

### c. Penarikan Kesimpulan

Analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masi bersifat sementara, dan akan dberubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konstan saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>22</sup>

## 5. Pemeriksaan Keabsahan Data

Setelah data terkumpul, maka selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam menganalisa ini penulis menggunakan metode berfikir deduktif yakni berangkat dari fakta-fakta yang umum, peristiwa-peristiwa yang konkrit, kemudian dari fakta-fakta dan peristiwa yang umum dan konkrit ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat khusus.<sup>23</sup>

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil interview, observasi, dokumentasi dan kuesioner untuk meningkatkan pemahaman penelitian tentang kasus yang diteliti dan

---

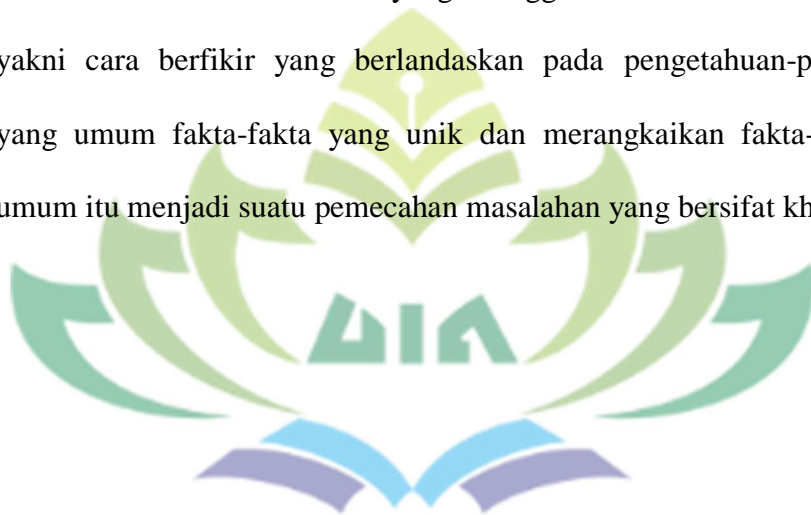
<sup>21</sup> *Ibid*, h. 249

<sup>22</sup> *Ibid*, h. 252

<sup>23</sup> Sutrisno Hadi, *Metode Reasearch* (Yogyakarta:ANDI, 2002), h.42

menyajikan sebagai temuan orang lain.<sup>24</sup> Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan Deskriptif Kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah memberikan predikat kepada variable yang diteliti sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, yaitu dengan cara memaparkan informasi-informasi yang akurat yang diperoleh dari masyarakat yang berhubungan dengan permasalahan yang ada, yaitu tentang kontrak kerja dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode analisis yang menggunakan cara berfikir deduktif yakni cara berfikir yang berlandaskan pada pengetahuan-pengetahuan yang umum fakta-fakta yang unik dan merangkaikan fakta-fakta yang umum itu menjadi suatu pemecahan masalah yang bersifat khusus.



---

<sup>24</sup> Neong Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Reka Sarasin, 1990), h.79

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Pengertian Tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Menurut Pasal 1601 KUHPerduta:<sup>25</sup> Memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah” Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:<sup>26</sup> “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke dua belah pihak”.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerduta Pasal 1603a yang berbunyi:<sup>27</sup> “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

---

<sup>25</sup> Soesilo dan Pramudji R, *KUHPerduta* (Jakarta: Grafindo Perasada, 2009), h. 246.

<sup>26</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1, angka 22*, (Jakarta: Sinar Grafika), h. 76

<sup>27</sup> Soesilo dan Pramudji, *KUHPerduta* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 363.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

Definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU **Ketenagakerjaan**”) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Pada artikel ini akan dibahas mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Untuk mengetahui hak dan kewajiban secara pasti dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan ketenangan kerja maka perlu adanya suatu pedoman/aturan dalam pelaksanaan hubungan kerja. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama-sama antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi serikat pekerja/gabungan organisasi serikat pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.



Organisasi serikat pekerja ini minimal mempunyai anggota 50 % lebih dari seluruh Karyawan yang ada di perusahaan. Persyaratan ini harus dipenuhi karena kalau kurang maka dapat berkoalisi dengan organisasi serikat pekerja sampai mencapai 50 % lebih atau dapat juga meminta dukungan dari karyawan lainnya. Dalam hal suatu perusahaan terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh adalah serikat pekerja/buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Adapun dasar dibuatnya perjanjian Kerja Bersama ini merujuk pada Undang-undang No. 18 Tahun 1956 yang diratifikasi dari Konvensi No. 98 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mengenai berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, Kemudian oleh pemerintah dikeluarkan :

- a) Undang - undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur mulai dari pasal 115 sampai dengan 135;
- b) Undang - undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur mulai dari pasal 115 sampai dengan 135;

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("Kepmenakertrans 100/2004"), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau

untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin dan PKWT wajib didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

## 2. Syarat Sahnya Perjanjian

Meskipun hukum perjanjian menganut sistem terbuka, orang bebas untuk mengadakan perjanjian, tidak terikat pada ketentuan-ketentuan yang telah ada, namun syarat sahnya perjanjian yang dikehendaki oleh undang-undang haruslah dipenuhi agar berlakunya perjanjian tanpa cela. Mengenai syarat sahnya suatu perjanjian secara umum diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

- Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- Suatu obyek tertentu;
- Suatu sebab yang sah.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 94.

### a) Syarat Subjektif

Syarat subyektif adalah syarat yang menyangkut pada subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian di mana hal ini meliputi:

- Sepakat dari mereka yang mengikatkan diri

Kesepakatan para pihak merupakan unsur mutlak untuk terjadinya suatu kontrak. Kesepakatan ini terjadi dengan berbagai cara, namun yang paling penting adanya penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Cara-cara untuk terjadinya penawaran dan penerimaan dapat dilakukan secara tegas maupun dengan tidak tegas. Kesesuaian kehendak ini harus dinyatakan dan tidak cukup hanya dalam hati saja, karena hal itu tidak akan diketahui oleh orang lain sehingga tidak mungkin melahirkan kata sepakat yang perlu untuk melahirkan perjanjian.<sup>29</sup>

- Cakap Untuk Membuat Perjanjian

Untuk mengadakan perjanjian, para pihak harus cakap, namun dapat saja terjadi bahwa para pihak atau salah satu pihak yang mengadakan perjanjian adalah tidak cakap menurut hukum. Seorang oleh KUHPerdara dianggap tidak cakap untuk melakukan perjanjian jika belum berumur 21 tahun, kecuali ia telah kawin sebelum itu. Sebaliknya setiap orang yang berumur 21 tahun

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, h. 96

keatas, oleh hukum dianggap cakap, kecuali karena suatu hal dia ditaruh di bawah pengampuan, seperti gelap mata, dungu, sakit ingatan, atau pemboros. Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi oleh para pihak mengakibatkan perjanjian yang dibuat oleh para pihak tersebut dapat dibatalkan. Pihak yang dapat mengajukan pembatalan itu, adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan kesepakatan secara tidak bebas. Jadi perjanjian yang telah dibuat tetap mengikat, selama tidak dibatalkan oleh Pengadilan atas permintaan yang berkepentingan.<sup>30</sup>

#### b) Syarat Objektif

Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada objek perjanjian, ini meliputi:

- Suatu Objek Tertentu

Dalam suatu kontrak objek perjanjian harus jelas dan ditentukan para pihak, objek perjanjian tersebut dapat berupa barang maupun jasa, namun dapat juga berupa tidak berbuat sesuatu. Hal tertentu dalam kontrak disebut prestasi yang dapat berwujud barang, keahlian atau tenaga, dan tidak berbuat sesuatu.

Dengan demikian maka dalam setiap perjanjian, baik yang melahirkan perikatan untuk memberikan sesuatu, perikatan untuk berbuat sesuatu atau perikatan tidak berbuat sesuatu, senantiasa haruslah jelas yang menjadi obyek perjanjiannya, yang selanjutnya

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, h.20

akan menjadi obyek dalam perikatan yang lahir (baik secara bertimbal balik atau tidak) diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut.<sup>31</sup> Pasal 1332 KUHPerdato juga menjelaskan, bahwa obyek dari perjanjian adalah benda yang dapat diperdagangkan, karena benda diluar perdagangan tidak dapat dijadikan obyek perjanjian.

- Suatu Sebab yang Sah

Syarat obyektif lainnya dalam perjanjian yaitu suatu sebab yang halal yang diatur oleh Pasal 1335 KUHPerdato, yang menerangkan bahwa suatu sebab yang sah adalah:<sup>32</sup> Bukan tanpa sebab, artinya jika ada sebab lain daripada yang dinyatakan, Bukan sebab yang palsu, artinya adanya sebab yang palsu atau dipalsukan, Bukan sebab yang terlarang, artinya apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Berdasarkan Pasal 1335 KUHPerdato tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebab yang sah itu adalah bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Syarat obyektif wajib dan harus ada dalam perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Jika syarat obyektif tidak disebutkan atau terpenuhi oleh para pihak maka akibatnya adalah perjanjian tersebut batal demi hukum.

---

<sup>31</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian.....*, h. 18.

<sup>32</sup> Soesilo dan Pramudji R, *KUHPerdato.....*, h. 299.



### 3. Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsure dari perjanjian kerja yakni<sup>33</sup> :

#### a) Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi:<sup>34</sup> “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

#### b) Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

---

<sup>33</sup> Subakti, *Perjanjian* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 1998), h. 56.

<sup>34</sup> Soesilo dan Pramudji R, *KUHPerdara.....*, h. 363.

c) Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsure upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana\ yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

#### 4. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:<sup>35</sup>

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja / buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

---

<sup>35</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, h. 97

## 5. Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja

Didalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama haruslah berdasarkan filosofi yang terkandung dalam hubungan industrial yang berdasarkan pada nilai-nilai. Pancasila yaitu musyawarah untuk mufakat. Perjanjian Kerja Bersama pada dasarnya merupakan suatu cara dalam rangka mengembangkan partisipasi pekerja untuk ikut andil dalam menentukan pengaturan syarat kerja dalam pelaksanaan hubungan kerja, sehingga dengan adanya partisipasi tersebut diharapkan timbul suatu sikap ataupun rasa memiliki dan juga rasa tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Perundingan perjanjian kerja bersama ini haruslah didasari oleh itikad baik dan berkemauan bebas dari kedua belah pihak. Perundingan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat. Lamanya perundingan perjanjian kerja bersama ini ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan ke dalam tata tertib perundingan. Dalam satu (1) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Apabila perusahaan itu memiliki cabang, maka dibuatlah perjanjian kerja bersama induk yang akan diberlakukan di semua cabang perusahaan tersebut. Lalu dapat dibuat juga perjanjian kerja bersama

turunan yang akan berlaku di masing-masing cabang perusahaan. Perjanjian kerja bersama induk itu memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh cabang perusahaan dan perjanjian kerja bersama turunan itu memuat pelaksanaan dari perjanjian kerja bersama induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing.

Apabila perjanjian kerja bersama induk telah berlaku namun perjanjian kerja bersama turunan di cabang perusahaan belum disepakati maka perjanjian kerja bersama induk tetap akan berlaku. Pihak perusahaan haruslah melayani permintaan secara tertulis untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dari serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat berdasarkan Undang-undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan peraturan pelaksanaannya. Pembentukan PKB berdasarkan Pasal 119 dan Pasal 120 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi 2 yaitu untuk perusahaan yang memiliki satu serikat Buruh dan perusahaan yang memiliki lebih dari satu serikat Buruh. Ketentuan Pasal 119 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berlaku bagi perusahaan yang memiliki satu serikat buruh.<sup>36</sup>

## **6. Kontrak Kerja dalam Ekonomi Islam**

### **a) Pengertian Perjanjian Kerja dalam Islam**

Masalah perburuhan dan ketenagakerjaan diatur dalam hukum kontrak kerja. Dalam hukum Islam, kontrak kerja atau perjanjian kerja

---

<sup>36</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, h. 129.

disebut dengan *ijarah*.<sup>37</sup> Menurut syara' *Ijarah* adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang.<sup>38</sup>

Konsep upah muncul dalam kontrak *ijarah*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah).<sup>39</sup> Konsep upah ini ditemukan dalam surat At-Thalaq :65 : 6 :

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا  
عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ  
أَرَضَعْنَ لَكُمْ فَأَتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۚ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم  
فَسَتَرْضِعْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ ۚ ﴿٦﴾

Artinya : “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”.

<sup>37</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, terj.(Bandung, Kalam Mulia, 1991, jilid. 13), h. 1

<sup>38</sup> Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam* (Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2005), h.422

<sup>39</sup> Abdurrahman al-Jaziry, *al-Fiqh ala Madzahib al-Arbaah*, Juz 3 (Kairo, Dar al-Hadits, 2004), h.76



Dalam ayat diatas dapat menerangkan bahwa upah dapat berbentuk uang, barang yang berharga, atau manfaat.<sup>40</sup> Dalam praktiknya ibu yang menyusui terkadang diberi upah dengan makanan, pakaian, atau yang lainnya.<sup>41</sup> Pengertian *alijarah* menurut istilah syariat Islam terdapat beberapa pendapat Imam Mazhab Fiqh Islam sebagai berikut:

- Para ulama dari golongan Hanafiyah berpendapat, bahwa *al-ijarah* adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan.
- Ulama Mazhab Malikiyah mengatakan, selain *al-ijarah* dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan kata *al-kira`*, yang mempunyai arti bersamaan, akan tetapi untuk istilah *al-ijarah* mereka berpendapat adalah suatu `aqad atau perjanjian terhadap manfaat dari *al-Adamy* (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, Selain kapal laut dan binatang, sedangkan untuk *al-kira`* menurut istilah mereka.
- Ulama Syafi`iyah berpendapat, *al-ijarah* adalah suatu aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh Syara` dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syara` disertai sejumlah imbalan yang diketahui.

---

<sup>40</sup> Ahmad Hasan, *Nazhariyat al-Ujur fi al-Fiqh al-Islamy* (Suria, Dar Iqra', 2002), h.25-27

<sup>41</sup> Taquuddin al-Nahbani, *al-Nidlam al-Iqtishad fi al-Islam*, terj.Moh. Maghfur Wachid, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya, Risalah Gusti, 2002, cet.ke-7, h.83

- Hanabilah berpendapat, *al-ijarah* adalah `aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut Syara` dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya `iwadah.<sup>42</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa dalam hal “*aqad ijarah*” dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu ijab dan qabul, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan ujah atau upah.

Berkenaan dengan pengupahan kepada tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua bentuk pembayaran yaitu gaji dan upah. Menurut pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai imbalan pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti PNS, pegawai pemerintahan, dosen, guru, pegawai swasta, manager dan akuntan. Pembayaran gaji tersebut pada umumnya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Abdurrahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fiqhu Ala Mazahib Al-Arba`ah*, Jilid III (Beirut, Darul-Fikri), h. 98

<sup>43</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi* (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2000), h. 350

## b) Landasan Hukum Perjanjian Kerja

Ulama Fiqih berpendapat, bahwa yang menjadi dasar dibolehkan

Al-Ijarah adalah firman Allah SWT QS. At-Taubah : 9 : 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam menafsirkan surat At-Taubah 9 : 105, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut:

*“Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberikan ganjaran amal kamu itu”.*<sup>44</sup>

## c) Rukun dan Syarat Perjanjian Kerja

Rukun dari akad ijarah yang harus dipenuhi dalam transaksi adalah: Pelaku akad, yaitu *musta'jir* (penyewa), adalah pihak yang menyewa aset dan *mu'jir/mu'ajir* (pemilik) adalah pihak yang menyewakan asset, Objek Akad, yaitu: *ma'jur* (aset yang disewakan) dan *ujrah* (harga sewa) dan Sighah yaitu: ijab dan kabul.<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran* (Jakarta : PT.Lentera Hati, 2002) h.670

<sup>45</sup> Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah* (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2007), h.99.

#### d) Macam-macam Perjanjian Kerja

Dilihat dari segi objeknya upah dapat dibagikan menjadi dua macam yaitu:

- Upah yang bersifat manfaat (*ijarah ayan*)

Misalnya: sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan.

- Upah yang bersifat pekerjaan (*ijarah amal*) ialah cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pembagian *ijarah* tersebut diatas perlu diperhatikan adanya *ijarah amal* dimana didalamnya terdapat: Pihak yang harus melakukan pekerjaan disebut *ajir* dan Pihak yang memberikan pekerjaan (penyewa).

*Ajir* adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan bersama antara pemberi pekerja (penyewa) dengan *ajir* sendiri. Dalam kaitan ini pihak *ajir* dalam mengerjakan pekerjaannya dapat berupa pekerjaan-pekerjaan yang bersifat fisik maupun non fisik atau hal yang nampak. Jika terjadi hal-hal yang tidak sesuai dengan isi perjanjian baik yang datang dari pihak *ajir* maupun pihak pemberi pekerjaan (penyewa), maka hal itu dapat mengakibatkan timbul beberapa resiko baik yang menyangkut hak maupun kewajiban pada salah satu pihak (*ajir* dan penyewa).

Apabila terjadi seorang penyewa sebagai pemberi pekerjaan tidak menepati janji seperti yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak (*ajir* dan penyewa), maka *ajir* berhak menahan barang yang dikerjakan sebagai syarat ditepatinya perjanjian berupa upah kerja atau pembayaran.

## 7. Kesejahteraan Secara Umum

### a) Pengertian Kesejahteraan

Sejahtera sebagaimana telah dikemukakan dalam kamus besar Indonesia adalah aman, sentosa, damai, makmur dan selamat (terlepas) dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya.<sup>46</sup> Kesejahteraan dapat diartikan perasaan hidup yang setingkat lebih tinggi dari kebahagiaan. Orang merasa bahagia di hidupnya apabila mereka merasa senang, tidak kurang suatu apapun dalam batas yang mungkin dicapainya, jiwanya tentram lahir batin, merasakan keadilan dalam hidupnya, mereka terlepas dari kemiskinan yang menyiksa dan bahaya kemiskinan yang mengancam.<sup>47</sup>

Pengertian kesejahteraan dalam konsep dunia modern yaitu sebuah kondisi dimana seseorang dapat memehuni kebutuhan pokok baik kebutuhan makanan, pakaian, tempat tinggal, air minum yang bersih serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan memiliki pekerjaan yang memadai yang dapat menunjang kualitas hidupnya.

---

<sup>46</sup> W.J.S Poerwadarmita, *Pengertian Kesejahteraan Manusia*, (Bandung: Mizan, 1996), h. 126.

<sup>47</sup> Anwar Abbas, *Bung Hatta dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Multi Presindo, 2008), h. 166.



Menurut HAM (Hak Asasi Manusia), definisi kesejahteraan berbunyi “bahwa setiap laki-laki ataupun perempuan, pemuda dan anak kecil memiliki hak untuk hidup layak baik segi kesehatan, makanan, minuman, perumahan dan jasa sosial, jika tidak maka hal tersebut telah melanggar HAM (Hak Asasi Manusia).<sup>48</sup>

Berdasarkan pengertian kesejahteraan diatas, maka standar kesejahteraan dapat digolongkan menjadi beberapa kategori antara lain:

#### 1) Pra Sejahtera

Keluarga yang belum dapat memenuhi kebutuhan dasar secara minimal yaitu kebutuhan pengajaran agama, sandang, pangan, papan, dan kesehatan.

#### 2) Sejahtera I

Indikator keluarga sejahtera tahap satu yakni melaksanakan ibadah menurut agama masing-masing yang dianut, makan dua kali sehari atau lebih, pakaian yang berbeda untuk berbagai keperluan, lantai rumah bukan dari tanah, jika salah satu anggota keluarga sakit dianjurkan untuk memberikan obat kesarana rumah sakit atau petugas kesehatan.

#### 3) Sejahtera II

Indikator keluarga sejahtera II yaitu anggota keluarga melaksanakan ibadah secara teratur menurut agama dan

---

<sup>48</sup> Ikhwan Abidin Basri, *Islam dan Pembangunan Ekonomi* (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), h.24.

kepercayaan masing-masing yang dianut, makan daging/ikan/telur sebagai lauk pauk paling tidak sekali dalam seminggu, memperoleh pakaian baru dalam satu tahun terakhir, anggota keluarga sehat dalam tiga bulan terakhir, luas lantai tiap penghuni rumah 8 meter persegi, mempunyai penghasilan tetap.

#### 4) Keluarga Sejahtera III

Indikator keluarga sejahtera III yaitu upaya keluarga untuk meningkatkan atau menambah pengetahuan agama, keluarga mempunyai tabungan, makan bersama paling kurang sehari sekali, ikut dalam kegiatan masyarakat, rekreasi bersama keluarga paling tidak sekali dalam enam bulan, memperoleh berita dari surat kabar, radio, televisi, majalah, anggota keluarga mampu menggunakan sarana transportasi sesuai kondisi daerah setempat

#### 5) Keluarga Sejahtera III Plus

Keluarga yang dapat memenuhi seluruh kebutuhannya baik yang bersifat dasar, sosial, psikologis maupun pengembangan, serta telah mampu memberikan sumbangan yang nyata dan berkelanjutan. Masyarakat indikator sejahtera III plus yakni memberikan sumbangan secara teratur dan sukarela dalam bentuk material kepada masyarakat, aktif sebagai pengurus yayasan.

#### b) Indikator Kesejahteraan

Indikator Kesejahteraan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :<sup>49</sup>

1) Tingkat Pendapatan

Pendapatan merupakan penghasilan yang diperoleh masyarakat yang berasal dari pendapatan kepala rumah tangga maupun pendapatan anggota rumah tangga. Penghasilan tersebut biasanya dialokasikan untuk konsumsi, kesehatan, maupun pendidikan dan kebutuhan lainnya yang bersifat material.

2) Komposisi Pengeluaran

Pola konsumsi rumah tangga merupakan salah satu indikator kesejahteraan rumah tangga atau keluarga, dapat dilihat bahwa besar kecilnya pengeluaran untuk mengkonsumsi makanan terhadap seluruh pengeluaran rumah tangga dapat memberikan gambaran kesejahteraan rumah tangga tersebut.

**c) Tujuan Kesejahteraan Sosial**

Kesejahteraan sosial memiliki beberapa tujuan antara lain :<sup>50</sup>

- 1) Untuk mencapai kehidupan yang sejahtera dalam arti tercapainya standar kehidupan pokok seperti sandang, perumahan, pangan, kesehatan, dan realisasi sosial yang harmonis dengan lingkungannya.
- 2) Untuk mencapai penyesuaian diri yang baik khususnya dengan masyarakat dilingkungannya, misalnya dengan menggali sumber-

<sup>49</sup> Wuradji, *Sosiologi Pendidikan* (Jakarta: P2LPTK, 1998), h. 57.

<sup>50</sup> Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial* (Bandung: Refrika Aditama, 2012), h. 10.

sumber, meningkatkan dan mengembangkan taraf hidup yang memuaskan.

Schneiderman mengemukakan tiga tujuan utama dari sistem kesejahteraan sosial yang sampai tingkat tertentu tercemin dalam semua program kesejahteraan sosial yaitu :

#### 1) Pemeliharaan Sistem

Pemeliharaan dan menjaga keseimbangan atau kelangsungan keberadaan nilai-nilai dan norma sosial serta aturan-aturan kemasyarakatan dalam masyarakat, Kegiatan sistem kesejahteraan sosial dalam pemeliharaan sistem meliputi kegiatan yang diadakan untuk sosialisasi anggota terhadap norma-norma yang dapat diterima, peningkatan pengetahuan dan kemampuan untuk mempergunakan sumber-sumber dari kesepakatan yang tersedia dalam masyarakat melalui pemberian informasi, nasihat, dan bimbingan seperti penggunaan sistem rujukan, fasilitas pendidikan, kesehatan dan bantuan sosial lainnya.

#### 2) Pengawasan Sistem

Melakukan pengawasan secara efektif terhadap perilaku yang tidak sesuai atau menyimpang dari nilai-nilai sosial. Kegiatan-kegiatan kesejahteraan sosial untuk mencapai tujuan dalam pengawasan sistem yaitu mengintensifkan fungsi-fungsi pemeliharaan berupa kompensasi, sosialisasi, peningkatan kemampuan menjangkau fasilitas,fasilitas yang ada bagi golongan

masyarakat yang memperlihatkan penyimpangan tingkah laku misalnya kelompok remaja dan kelompok lain dalam masyarakat. Hal ini dimaksudkan agar dapat ditingkatkan pengawasan diri sendiri dengan jalan menghilangkan sebab-sebab masalah yang sesungguhnya.

### 3) Perubahan Sistem

Mengadakan perubahan ke arah berkembangnya suatu sistem yang lebih efektif bagi anggota masyarakat. Dalam mengadakan perubahan itu, sistem kesejahteraan merupakan instrument untuk meniadakan hambatan-hambatan terhadap partisipasi sepenuhnya dan adil bagi anggota masyarakat dalam pengambilan keputusan seperti pembagian sumber-sumber secara lebih pantas dan adil dan terhadap penggunaan struktur kesempatan yang tersedia secara adil pula.

### d) Fungsi Kesejahteraan Sosial

Fungsi-fungsi kesejahteraan sosial menurut Fahrudin dalam buku pengantar kesejahteraan sosial bertujuan untuk menghilangkan atau mengurangi tekanan-tekanan yang diakibatkan terjadinya perubahan-perubahan sosio-ekonomi, menghindarkan terjadinya konsekuensi-konsekuensi sosial yang negatif akibat pembangunan serta menciptakan kondisi-kondisi yang mampu mendorong peningkatan

kesejahteraan masyarakat. Fungsi-fungsi kesejahteraan sosial antara lain<sup>51</sup> :

#### 1) Fungsi Pencegahan

Kesejahteraan sosial ditunjukkan untuk memperkuat individu, keluarga, dan masyarakat supaya terhindar dari masalah-masalah sosial baru. Dalam masyarakat transisi, upaya pencegahan ditekankan pada kegiatan-kegiatan untuk membantu menciptakan pola-pola baru dalam hubungan sosial serta lembaga-lembaga sosial baru.

#### 2) Fungsi Penyembuhan

Kesejahteraan sosial ditunjukkan untuk menghilangkan kondisi-kondisi ketidak mampuan fisik, emosional, dan sosial agar orang yang mengalami masalah tersebut dapat berfungsi kembali secara wajar dalam masyarakat, dalam fungsi ini tercangkup juga fungsi pemulihan (rehabilitas).

#### 3) Fungsi Pengembangan

Kesejahteraan sosial berfungsi untuk memberikan sumbangan langsung ataupun tidak langsung dalam proses pembangunan atau pengembangan tatanan dan sumber-sumber daya sosial dalam masyarakat.

### 8. Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam

---

<sup>51</sup> *Ibid.*, h.12



### a) Pengertian Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam

Menurut ekonomi Islam kesejahteraan merupakan terhindar dari rasa takut terhadap penindasan, kelaparan, dahag, penyakit, kebodohan, masa depan diri, bahkan lingkungan. Hal ini dengan kesejahteraan surgawi dapat dilukiskan antara lain dalam peringatan Allah AWT kepada Nabi Adam a.s yang berbunyi dalam AL-Qur'an surah Thaha :20 : 117-119 :

فَقُلْنَا يَتَّكِدُمْ إِنَّ هَذَا عَدُوٌّ لَّكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكَ مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَى ۚ إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى ۚ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى ۚ

Artinya : *"Maka Kami berkata: "Hai Adam, Sesungguhnya ini (iblis) adalah musuh bagimu dan bagi isterimu, Maka sekali-kali janganlah sampai ia mengeluarkan kamu berdua dari surga, yang menyebabkan kamu menjadi celaka. Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, Dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya."*<sup>52</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa sandang, pangan, papan yang diistilahkan dengan tidak lapar, dahaga, telanjang dan kepanasan semuanya telah dipenuhi disana. Terpenuhi kebutuhan ini merupakan unsur pertama untuk kesejahteraan masyarakat.

Al- Falah secara bahasa diambil dari kata falah yang artinya zhafara bima yurid (kemenangan atas apa yang diinginkan). Disebut

<sup>52</sup> Mushaf Maryam, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Alfatih, t.t.p), h. 320.

alfalah artinya menang, keberuntungan dengan mendapatkan kenikmatan akhirat. Sedangkan menurut Syaikh Muhammad Muhyiddin Qaradaghi, secara istilah al-falah berarti : kebahagiaan dan keberuntungan dalam hidup dunia dan akhirat. Dilihat dari segala isi dan dimensi dimensi dalam seluruh aspek kehidupan. Sebagaimana yang terlihat dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Berdasarkan pengertian diatas maka falah bisa diartikan segala kebahagiaan, keberuntungan kesuksesan dan kesejahteraan yang dirasakan oleh seseorang, baik bersifat lahir maupun batin yang bisa mengukur tingkat kebahagiaan karena ia bersifat keyakinan dalam diri seseorang.

Kesejahteraan dalam Islam tidak hanya diukur dari terpenuhinya kebutuhan materi saja, tetapi juga terpenuhi nya kebutuhan spiritual antara lain yaitu :<sup>53</sup>

#### 1) Ad- Din (Memelihara Agama)

Ryandono mengatakan bahwa memelihara agama dapat diukur dari implementasi rukun Islam. Selain itu juga bisa dilihat pula dari tercapainya amalan rukun Iman.

#### 2) An-Nafs (Memelihara Jiwa)

Ryandono berpendapat bahwa perwujudan pemeliharaan jiwa yaitu dengan dipenuhinya kebutuhan sandang, pangan, tempat tinggal, kesehatan, serta fasilitas umum lainnya.

#### 3) Al-Aql (Memelihara Akal)

---

<sup>53</sup> Zainuddin Sardar, *Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah, Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol 3 No.5. h. 395.

Menurut syatibi dalam bakri memelihara akal dapat dibedakan menjadi tiga peringkat. Dalam peringkat *Dharuriah* misalnya adalah diharamkannya meminum minuman keras. Dalam peringkat *hajjiyah* seperti dianjurkannya menuntut ilmu pengetahuan.

#### 4) An-Nasl (Memelihara Keturunan)

Kita sebagai manusia tidak perlu khawatir apabila masih belum mampu dalam hal ekonomi untuk menikah karena Allah SWT akan memberikan rezeki serta karunia-Nya.

#### 5) Al-Maal (Memelihara Harta)

Menurut Ryandono cara menjaga harta adalah meliputi mencari pendapatan yang layak dan adil, memiliki kesempatan berusaha, rezeki yang halal dan *thoyib* serta persaingan yang adil.

Kesejahteraan dalam ekonomi Islam adalah kesejahteraan secara menyeluruh yaitu kesejahteraan secara spiritual. Konsep kesejahteraan dalam ekonomi Islam tidak hanya diukur berdasarkan nilai ekonomi saja, tetapi juga mencakup nilai moral, spiritual, dan juga nilai sosial. Sehingga kesejahteraan berdasarkan Islam mempunyai konsep yang lebih mendalam.

#### b) Indikator Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam

Menurut beberapa ahli dalam buku P3EU “ indikator kesejahteraan Islami adalah terpenuhinya kebutuhan fisik dari rizqi yang halal, hidup sehat secara jasmani dan rohani, keberkahan rezeqi yang diterima,

keluarga yang sakinah mawaddah wa rahmah, rasa cinta kasih sesama. Ridha dan qana'ah dengan apa yang diberikan Allah kepadanya serta merasa bahagia".<sup>54</sup> Indikator kesejahteraan menurut Islam merujuk kepada QS. Quraisy : 106 : 3-4 :

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ۖ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ  
مِنْ خَوْفٍ

Artinya : *"Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan Pemilik rumah ini (Ka'bah). Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan"*.

Dari ayat diatas dapat dilihat bahwa indikator kesejahteraan dalam Al- Qur'an ada tiga yaitu :

#### 1) Menyebah Tuhan pemilik Ka'bah

Indikator kesejahteraan yang pertama dan paling utama didalam Al-Qur'an adalah "menyembah Tuhan (pemilik) Ka'bah", mengandung makna bahwa proses mensejahterakan masyarakat tersebut didahului dengan pembangun tauhid, sehingga sebelum masyarakat sejahtera secara fisik maka terlebih dahulu dan yang paling utama adalah masyarakat benar-benar menjadikan Allah SWT sebagai pelindung, pengayom dan menyerahkan diri sepenuhnya kepada sang khalik.

#### 2) Menghilangkan Kelaparan

<sup>54</sup> Ibid., h.395.

Mengandung makna bahwa yang memberi makan kepada orang yang lapar tersebut adalah Allah SWT. Kemudian di ayat ini disebutkan bahwa rizki yang bersumber dari Allah SWT tersebut untuk menghilangkan lapar.

### 3) Menghilangkan Rasa Takut

Membuat suasana jadi aman, nyaman dan tentram bagian dari indikator sejahtera atau tidaknya suatu masyarakat. Jika perampokan, pemerkosaan, bunuh diri, dan kasus kriminalitas tinggi maka mengindikasikan bahwa masyarakat tersebut belum sejahtera.

Al- Qur'an mendefinisikan tentang kesejahteraan, kesejahteraan dimulai dari kesejahteraan individu-individu yang mempunyai tauhid yang kuat, kemudian tercukupi kebutuhan dasarnya dan tidak berlebih-lebihan, sehingga suasana menjadi aman dan tentram.

## 9. Mudharabah

Secara teknis *mudharabah* adalah akad kerja sama usaha antara dua pihak dimana pihak pertama (*shahibul maal*) menyediakan seluruh modal, sedangkan pihak lainnya menjadi pengelola. Bentuk ini menegaskan kerja sama dalam paduan kontribusi 100% modal kas dari *shahibul maal* dan keahlian dari *mudharib* dengan nisbah bagi hasil menurut kesepakatan dimuka. Dalam *mudharabah*, *mudharib* sebagai orang yang diberi amanah, ia dituntut untuk bertindak hati-hati dan

bertanggung jawab terhadap kerugian yang terjadi karena kelalaiannya. *Mudharib* diharapkan mempergunakan dan mengelola modal sedemikian rupa untuk menghasilkan laba optimal bagi usaha yang dijalankan tanpa melanggar nilai-nilai syariah islam.

Perjanjian *mudharabah* dapat juga dilakukan antara beberapa penyedia dana dan pelaku usaha. Jika usaha mengalami kerugian, maka seluruh kerugian ditanggung oleh pemilik dana, kecuali jika ditemukan adanya kelalaian atau kesalahan oleh pengelola dana, seperti penyelewengan, kecurangan, dan penyalahgunaan dana. Keuntungan usaha secara *mudharabah* dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak, sedangkan apabila rugi ditanggung oleh pemilik modal selama kerugian itu bukan akibat kelalaian si pengelola.<sup>55</sup>

## 10. Musyarakah

*Musyarakah* secara bahasa berarti mencampur. Dalam hal ini mencampur satu modal dengan modal yang lain sehingga tidak dapat dipisahkan satu sama lain. *Musyarakah* disebut juga dengan *syirkah* (Adrian Sutedi, 2009). *Musyarakah* adalah akad kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan risiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Zaenudin, Pengaruh Pendapatan Bagi Hasil Mudharabah, Musyarakah Dan Murabahah Terhadap Bagi Hasil Tabungan (Studi Pada Ksu Bmt Taman Surga Jakarta), *Jurnal Etikonomi*, Vol. 13 No. 1 April 2014

<sup>56</sup> Zaenudin, Pengaruh Pendapatan Bagi Hasil Mudharabah, Musyarakah Dan Murabahah Terhadap Bagi Hasil Tabungan (Studi Pada Ksu Bmt Taman Surga Jakarta), *Jurnal Etikonomi*, Vol. 13 No. 1 April 2014



*Musyarakah* memiliki karakteristik, yaitu sebagai berikut:

*Pertama*, kerjasama diantara pemilik dana yang mencampurkan dana mereka untuk tujuan mencari keuntungan. *Kedua*, untuk membiayai suatu proyek tertentu, dimana mitra dapat mengembalikan dana tersebut berikut bagi hasil yang disepakati baik secara bertahap maupun sekaligus. *Ketiga*, dapat diberikan dalam bentuk kas atau setara kas dan aset non kas termasuk aset tidak berwujud, seperti lisensi, hak paten dan sebagainya. *Keempat*, setiap mitra tidak dapat menjamin modal mitra lainnya namun mitra yang satu dapat meminta mitra lainnya untuk menyediakan jaminan atas kelalaian atau kesalahan yang disengaja. *Kelima*, keuntungan musyarakah dapat dibagi diantara mitra searah proporsional sesuai modal yang disetor atau sesuai nisbah yang disepakati. *Keenam*, kerugian dibebankan secara proporsional sesuai dengan modal yang disetor.

Transaksi musyarakah dilandasi adanya keinginan para pihak yang bekerja sama untuk meningkatkan nilai aset yang mereka miliki secara bersama-sama. Semua bentuk usaha yang melibatkan dua pihak atau lebih dimana mereka secara bersama-sama memadukan seluruh bentuk sumber dana baik yang berwujud maupun tidak berwujud. Komposisi modalnya tidak harus sama. Namun biasanya porsi modal dapat menjadi acuan dalam menentukan porsi nisbah bagi hasilnya.

## **B. Tinjauan Pustaka**

Penulis melakukan penelaahan terhadap penelitian yang sudah ada. Penulis menemukan beberapa penelitian yang mempunyai kemiripan dengan judul yang diangkat sehubungan dengan kontrak kerja terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Wildan tentang “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Penelitian ini membahas tentang bagaimana sebenarnya pelaksanaan perlindungan hukum perjanjian kontak menurut undang-undang dan bagaimana pelaksanaan yang di lapangan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam PKWT belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang dan rasa keadilan, itu lah mendorong para buruh mengadakan demonstrasi dalam setiap peringatan hari buruh yang intinya menuntut kesejahteraan buruh.<sup>57</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Rizka Maulinda, Dahlan dan M. Nur Rasyid tentang “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt. Indotruck Utama”. Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha/ perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat hak dan kewajiban keduaabelah pihak untuk melakukan hubungan kerja. Pasal 1 Ketentuan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Kepmenaker Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu tertentu di jelaskan bahwa PKWT Perjanjian

---

<sup>57</sup> Muhammad Wildan, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Jurnal Hukum Khaira Ummah* Vol. 12. No. 4 Desember 2017

kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang menimbulkan perbedaan bahwa pekerja yang tidak didasarkan pada jenis, kegiatan yang bersifat sementara dapat diperjanjikan berdasarkan PKWT atas dasar jangka waktu. Dalam Pasal 62 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti kerugian sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu harus diperbaiki sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang mengenai jangka waktu berlakunya suatu perjanjian kerja, agar para pekerja/buruh tidak dirugikan oleh pihak pengusaha/perusahaan.<sup>58</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh A. A. Arvino Ananda Kusuma dan I Gusti Ngurah Waicorana tentang “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Dicatatkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Cv. Wijaya Steel”. Penelitian ini dilakukan di CV. Wijaya Steel bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada CV. Wijaya Steel yang merupakan perusahaan pengolahan baja terbesar di kecamatan Blahbatuh kabupaten Gianyar dan sebagian besar karyawan pada CV. Wijaya Steel yang merupakan karyawan kontrak. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang

---

<sup>58</sup> Rizka Maulinda, Dahlan dan M. Nur Rasyid, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt. Indotruck Utama, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 18, No. 3, (Desember, 2016), pp. 337-35

mengikat karyawan kontrak pada CV. Wijaya Steel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris yaitu penelitian yang meneliti kesenjangan antara teori dengan kenyataan dilapangan yang terjadi dimasyarakat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Wijaya Steel belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan dimana perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk lisan seharusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu tapi hal tersebut belum dilaksanakan. Hal ini terkait pada kurangnya kesadaran perusahaan tentang pelaksanaan perjanjian tersebut dan kurangnya pengawasan dan pembinaan terhadap pengusaha maupun karyawan oleh Pemerintah.<sup>59</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Lusiana Dewi Agustin tentang “Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh Non-Kontrak Di Aria Mebel Surakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upah buruh di Aria Mebel Surakarta sudah sesuai atau belum dengan Upah Minimum Pendapatan dan untuk mengetahui upaya meningkatkan kesejahteraan buruh dalam memberikan perlindungan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara yuridis empiris dengan data primer berupa wawancara dan data sekunder dari bahan-bahan

---

<sup>59</sup> A. A. Arvino Ananda Kusuma dan I Gusti Ngurah Waicorana, Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Dicatatkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Cv. Wijaya Steel, *Jurnal Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana*

pustaka. Metode pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan studi lapangan dengan analisis data kualitatif. Hasil penelitian upah buruh di Aria Mebel belum sesuai dengan Upah Minimum. Upaya meningkatkan kesejahteraan buruh dengan menyediakan fasilitas kesejahteraan dan perlindungan hak buruh.<sup>60</sup>

Peneitian yang dilakukan oleh Istianah Ni'mah dan Khifni Nasif tentang "Analisis Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* Dalam Perspektif Karyawan Pt Spirit Krida Indonesia". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesejahteraan karyawan outsourcing PT Spirit Krida Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kesejahteraan karyawan di PT Spirit Krida Indonesia dalam perspektif Karyawan, meliputi: Pertama, dhoruriyat adalah gaji sesuai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Kedua, hajiyyat seperti: pelatihan/pendidikan, asuransi kesehatan (BPJS), ijin kerja karena sakit, dan bantuan administrasi mengajukan pinjaman. Ketiga, tahsiniyyat seperti: santunan kematian dan uang tali kasih, pakaian kerja, musolla dan kantin, insentif serta cuti hari besar. Di antara ketiga dimensi tersebut, kesejahteraan berdasarkan konsep dhoruriyyat berupa gaji yang paling dominan.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Lusiana Dewi Agustin, Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh Non-Kontrak Di Aria Mebel Surakarta, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta*

<sup>61</sup> Istianah Ni'mah dan Khifni Nasif, Analisis Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* Dalam Perspektif Karyawan Pt Spirit Krida Indonesia, *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2, 2016, 300 - 317 P-ISSN: 2355-0228*,

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Arvino Ananda Kusuma dan I Gusti Ngurah Waicorana, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Dicatatkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Pada Cv. Wijaya Steel, Jurnal Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana
- Abdurrahman al-Jaziry, *al-Fiqh ala Madzahib al-Arbaah, Juz 3* (Kairo, Dar al-Hadits, 2004)
- Abdurrahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fiqhu Ala Mazahib Al-Arba`ah, Jilid III* (Beirut, Darul-Fikri)
- Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial* (Bandung: Refrika Aditama, 2012)
- Ahmad Hasan, *Nazhariyat al-Ujur fi al-Fiqh al-Islamy* (Suria, Dar Iqra', 2002)
- Anwar Abbas, *Bung Hatta dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Multi Presindo, 2008)
- Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syari'ah* (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2007)
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksaea, 2015)
- Departemen Agama, RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung, Diponogoro, 2010)
- Edi Suharto, *Membangun Masyarakat dan Memberdayakan Rakyat* (Bandung : Refika Aditama, 2016)
- Etta Mamang Sangadji Dan Sopiah, *Metode Penelitian Praktik Dalam Penelitian* (Yogyakarta: CV. Andi, Offset, 2010)
- Husnaini Usman Dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008 )
- Ikhwan Abidin Basri, *Islam dan Pembangunan Ekonomi* (Jakarta: Gema Insani Press, 2005)



Istianah Ni'mah dan Khifni Nasif, *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan Pt Spirit Krida Indonesia*, EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2, 2016, 300 - 317 P-ISSN: 2355-0228, E-ISSN: 2502-8316 [journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium](http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium)

Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002)

Lilik Khoiriyah *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Tenaga kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Wijaa*, Universitas muhammadiyah Surakarta, (Surakarta, 2009)

Lusiana Dewi Agustin, *Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh Non-Kontrak Di Aria Mebel Surakarta*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta

Maryono, Wawancara dengan Penulis, Di Miniplan Fijar Desa Jati Agung, kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Desember 2018

Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja (Outsourcing)* (Jakarta : Visimedia, 2009)

Muhammad Wildan, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum Khaira Ummah Vol. 12. No. 4 Desember 2017

Mushaf Maryam, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Alfatih, t.t.p)

Neong Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Reka Sarasin, 1990)

Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2015)

Pengertian Karyawan pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (2)

Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran* (Jakarta : PT.Lentera Hati, 2002)

- Ratmini dan Septi Antik Winarsih, *Manajemen Pelayanan* (Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2000)
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1, angka 22, (Jakarta: Sinar Grafika)
- Rizka Maulinda, Dahlan dan M. Nur Rasyid, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt. Indotruck Utama*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol. 18, No. 3, (Desember, 2016), pp. 337-35
- Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi* (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2000)
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, terj (Bandung, Kalam Mulia, 1991, jilid. 13)
- Soesilo dan Pramudji R, *KUHPerdata* (Jakarta: Grafindo Perasada, 2009)
- Subakti, *Perjanjian* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 1998)
- Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam* (Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2005)
- Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, k Kualitatif dan R & D* (Bandung Alfabeta, 2014)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Teori dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)
- Sumar'in, *Ekonomi Islam Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Perspektif Islam* (Yogyakarta 2013)
- Sutrisno Hadi, *Metode Reasearch* (Yogyakarta:ANDI, 2002)
- Taqyuddin al-Nahbani, *al-Nidlam al-Iqtishad fi al-Islam*, terj.Moh. Maghfur Wachid, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya, Risalah Gusti, 2002
- W.J.S Poerwadarmita, *Pengertian Kesejahteraan Manusia* (Bandung: Mizan, 1996)

Wuradji, *Sosiologi Pendidikan* (Jakarta: P2LPTK, 1998)

Yusuf Qardhwi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam* (Cet. Iv, Robbani Press, Jakarta, 2004)

Zainuddin Sardar, *Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah*, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol 3 No.5.

